

解釈主義的組織文化論における人間観

——「遊戯人」(Homo Ludens) の可能性——

The Assumption of Human Nature in Interpretive Theories of Organizational Culture:

Playing Man (Homo Ludens)

博士後期課程 経営学専攻 2012年入学

寺 本 直 城

TERAMOTO Naoki

【論文要旨】

This study aims to clarify the assumption of human nature in interpretive theories of organizational culture. Teramoto (2012) emphasized that the assumption regarding human nature in interpretive theories of organizational culture should be the model that focuses on the creative aspect of human. In this study playing man (Homo Ludens) claimed by Huizinga (1956) is focused on and analyzed.

To achieve this objective, three things are conducted. Firstly the assumption of human nature as Homo Ludens (playing man) is analyzed. Secondly the relationship between the paradigm and the metaphor is made obvious. Finally the paradigm of interpretive theories of organizational culture is clarified to seek the possibility of Homo Ludens in Interpretive theories of organizational culture.

In conclusion, Homo Luden that advocated by Huizinga (1956) can't be considered as an assumption regarding human nature in interpretive theories of organizational culture. But Homo Ludens may be able to be an assumption about human nature in interpretive theories of organizational culture if the concept of 'play' is considered on the interpretive paradigm.

【キーワード】 Interpretive theories of organizational culture (解釈主義的組織文化論)・Organizational Culture (組織文化)・Assumption of human nature (人間観)・Metaphor (メタファー)・Homo Ludens (遊戯人)

I. 問題提起

1. 問題提起

組織文化は、1950年代に「工場内の文化」という言葉で捉えられ、研究され始めたと言われる。その後、組織文化論は1970年代後半から1980年代にかけて隆盛を誇り、様々に分析され、また批判されて今に至る研究分野である。そのようなことを考えると、散見される「経営学において組織文化という概念が研究されて久しい」という言及は納得のいくものである。

研究されて久しいとされる組織文化という概念は、非常に抽象的な概念であり、その捉え方も非常に多様である。Smircich (1983) によると、組織論における文化研究は大きく二つに大別されている。「組織の変数としての文化」と「組織のメタファーとしての文化」である。その中でも、現代的な意義をもって研究されるのが組織を文化メタファーで捉える研究、すなわち、組織を共有された意味やシンボルの体系など組織文化そのものとして見る研究である。

こういった研究においては、組織文化は組織成員の行為や価値観の集合であり、組織成員の作り出す意味世界・価値体系であると捉えられる。これまで組織の文化的アプローチは人間の本質についての基本的仮定を直接取り入れることは減多になかった。しかし、解釈主義的組織文化論は組織文化を組織成員自らが創り出し、生活する意味世界であると捉えていることから、人間の本質に対する基本的仮定を明らかにすることで、解釈主義的組織文化論をより精緻化して議論することが可能である。

寺本 (2012) は、そのように組織を文化メタファーとして捉える立場からの組織文化論を解釈主義的組織文化論として、その論点を明らかにするとともに、経営学で用いられてきた人間観について分析を行なっている。そこで、解釈主義的組織文化論の論点とは、「組織文化は組織成員によって如何に生成されるか」を明らかにすることであり、経営学で用いられてきた既存の人間観はその解釈主義的組織文化論の前提とはなり得ず、「創造性豊かな側面に焦点を当てた人間観」が必要であると結論付けている。

解釈主義的組織文化論が前提とする人間観である人間の創造的な側面に焦点を当てた人間観を模索するために、本稿では「遊戯人」に注目し、その可能性について検証を行なう。この「遊戯人」についての詳細は後に譲るとして、ここでは簡潔に述べる。遊戯人とは Huizinga (1956) の提唱する人間観である。Huizinga (1956) は人間を遊ぶ存在とし、その遊びが文化を生み出すと論じている。この人間観は遊びを通して文化を創出する存在として人間を捉えているのである。したがって、遊戯人は解釈主義的組織文化論の前提となる可能性があると考えられる。よって、本稿では、「遊戯人とは何か」そして「遊戯人は解釈主義的組織文化論の前提となり得るか」の2点について検証する。

2. 本稿の構成

以上の目的を達成するために、本稿は以下の構成を採る。第1に、解釈主義的組織文化論の人間観として、Huizinga (1956) の遊戯人 (Homo Ludens) を挙げ、分析を試みる。遊戯人はHuizinga (1956) が提唱した人間観で、人間の本質を「遊び」において文化を分析するのに用いたものである。ここではHuizinga (1956) の遊戯人は、解釈主義的組織文化論の人間観となりうる可能性はないと分析される。それは、そもそもHuizinga (1956) の遊戯人が人間や遊びをあるがままにモデル化されていないということであって、それはなぜか、そして、人間や遊戯をあるがままに捉えるような遊戯人は可能かの二点が、ここで問題となるのである。これらの問題を解決するために、第2として、パラダイムとメタファーの関係について論じる。人間をどのように捉えるかといった問題は、メタファーの使用に関する問題である。メタファーはその使用によって、既知のものから未知のものを知る手掛かりとなる非常に有効な手段である一方で、その使用については様々な学者が警鐘を鳴らしている。そして、メタファーを如何に用いるのが適切かといったことが問題となるのである。特に、Nisbet (1969), Morgan (1980) のメタファーの議論を中心に論じる。そこでは、現実的世界の明示的あるいは暗黙的な見方たるパラダイムとその下位概念であるメタファーの関係について論じることとなり、メタファーはパラダイムによって規定されるということを確認する。それを受けて、第3に、解釈主義的組織文化論の前提となる人間観としての遊戯人の可能性について検証する。解釈主義的組織文化論の人間は如何に捉えられるかといった、人間に関するメタファーを明確にするために、解釈主義的組織文化論の持つ暗黙的あるいは明示的な現実的世界の見方、つまりパラダイムについて検討する。Burrell & Morgan (1979) の解釈主義の見方、Weick (1979) の組織化の議論について述べる。そこから、解釈主義の観点から、「組織をあるがままに捉えること」「社会的世界を動態的な社会的構成物として捉えること」などにあることを確認する。それと共に、解釈主義的組織文化論は組織と組織文化を同一のものとして捉えるということも確認する。そこで、Huizinga (1956) の遊戯人は、そもそも解釈主義的なパラダイムとは異なるパラダイムに属しているために、解釈主義的組織文化論の前提とはなり得ないと分析される。他方で、遊びというものを解釈主義のパラダイムから捉えることは可能であり、そのパラダイムから見た「遊戯人」は解釈主義的組織文化論に援用できる可能性があると結論付ける。そして、最後に第3に出た結論から更なる研究として、解釈主義パラダイムでの「遊び」概念の精緻化、研究方法論の精緻化が必要であると方向づける。

II. 遊戯人 (Homo Ludens)

本章ではHuizinga (1956) の「遊戯人」について詳述すると共に、それが解釈主義的組織文化論の前提とする人間観となりうるかについて分析を行なう。

解釈主義的組織文化論の論点とは「組織成員が如何に組織文化を生成するか」ということを明らかにすることである。Geertz (1973) は文化を人間の作り出した意味世界であり、人間を自らが

創りだした意味世界にかかる動物であると描写している (Geertz, 1973 : 5, 訳 6)。すなわち、組織文化は「組織成員の作り出す意味世界であり、価値体系であり、同時に組織成員が生活する世界であり、彼らを絡める価値体系」である。

寺本 (2012) において、経営学において用いられてきた人間観 (経済人・社会人・自己実現人・複雑人・経営人・意味充実人・神人同形同性人) が、解釈主義的組織文化論の前提となる人間の本質に関する基本的仮定となり得るかが分析されている。その中で、経済人・社会人・自己実現人・複雑人・経営人・意味充実人は基本的に機能主義を前提とした人間観であり、解釈主義的組織文化論の前提となる人間観ではないと結論付けられた。他方で、神人同形同性人モデルは、言語の学習・使用を通して様々な物事を同定する存在として人間を描き出しており、解釈主義的組織文化論の論点である「いかに文化は形成されるか」といった論点を、部分的には説明することができるが、その論点の全体を十分に説明できるモデルではないと結論付けられている。ここで問題となっているのは、神人同形同性人は、十分に人間の創造的側面を描き出した人間観になっていないということであった。その上で、解釈主義的組織文化論の前提となる人間観とは、この神人同形同性人に欠けていた「創造性豊かな側面に焦点を当てた人間観」であり、その模索が必要であると結論付けられている。

本章では、解釈主義的組織文化論の人間観として、神人同形同性人モデルが意図した、「言語の学習・使用を通して様々な物事と同定する存在としての人間」を含みつつも、人間の創造的な側面を描き出したモデルとして「遊戯人 (Homo Ludens)」の可能性について論じる。

文化の形成を議論する上で、遊戯人は避けては通れない人間観である。遊戯人は、すべての文化は遊戯から形成されるという命題の下、その遊戯の主体としての人間をモデル化したものである。

経験的に、我々は遊戯をする際に、その遊戯のルールを学び、そのルールの中で協働し、競争し、さらには、新たなルールを生み出したり、その遊びから新たな遊びや用語を生み出したりしたことがあることを覚えている。これは、言語の学習・使用と同時にそれを元に新たなもの、さらには新たな言語を生み出す活動であると捉えることができる。遊戯人といったときに、こういった人間の側面が重視されるのではないかというように予想される。そのため、遊戯人が解釈主義的組織文化論の前提となる人間観であるとするのならば、それは解釈主義的組織文化論をより精緻化して議論することができるようになると予想される。

そこで、本章では「Huizinga (1956) の遊戯人とは如何なるモデルか」そして、「Huizinga (1956) の遊戯人は解釈主義的組織文化論の前提とする人間観になりうるか」を検証する。

1. Huizinga (1956) の遊戯人 (Homo Ludens)

遊戯人とは、Huizinga (1956) の題でもある“Homo Ludens”の訳語として当てられた用語である。このモデルは人間を「遊戯する存在」としてモデル化したものである。Huizinga (1956) は「遊戯」という概念を、文化史研究に持ち込み、文化論・文化人類学、そして社会学の研究対象

として組み込んだ著作として有名である。その後、遊戯という概念は、文化論、文化人類学、社会学を超えて、教育学、心理学、生物学にも取り扱われていくことになる。

とはいえ、遊戯そのものの研究は Huizinga (1956) 以前にも行われており、特に Huizinga (1956) が“Homo Ludens”を著するのに大きく影響を与えたのが、美学者の Schiller の『人間の美的教育について』(原題“Über die ästhetische Erziehung des Menschen. In einer Reihe von Briefen”)であると言われている。Schiller の「人間のあらゆる状態の中で、まさに遊戯こそは、ただ遊戯だけが人間を完全なものにする」(Schiller, 1950 : 54, 訳98)や「人間はまったく文字通り人間であるときだけ遊んでいるので、彼が遊んでいるところでだけ彼は真の人間なのです」(Schiller, 1950 : 55, 訳99)といった指摘が、Huizinga (1956) に影響を与えたと考えられる¹。しかし、Schiller が目指したものは、教育に関する遊戯の機能であって、そもそも文化を議論するために遊戯を議論していたわけではない。Huizinga (1956) は、そのように遊戯を文化史学、文化人類学に取り込んだことに意義がある。

Huizinga (1956) の命題は、人間は遊ぶ存在であり、人の遊戯が文化を形づくるということである。遊戯人 (Homo Ludens) は、人間観としてのホモ・サピエンス (Homo Sapiens) やホモ・ファベル (Homo Faber)² と同等に、人間の特性を端的に表した言葉であると Huizinga (1956) は述べている (Huizinga, 1956 : 7, 訳1)。Huizinga (1956) 以前の、遊び・遊戯に関する研究は、遊び・遊戯を人間の生命力の余剰を放出する活動であったり、実世界がやがて要求してくる真剣な仕事のための練習であったり、克己・自製の訓練であったりとされていた (Huizinga, 1956 : 9-10, 訳12-13)。いわば、遊戯とは「真面目」の対極にある活動であり、本来は必要のないものとして考えられていたのである。これに対し Huizinga (1956) は、これらの遊戯に関する見方は生物学的分析であり、不十分であり、遊戯の本質を捉えられていないとしている。

Huizinga (1956) にとって、遊び・遊戯とはあらゆるものが包含される。詩、芸術、音楽、哲学は勿論のこと、戦争、法律、裁判、企業経営までもが遊びの範疇であるとしている。なぜなら、それらは全て文化現象であり、文化現象は遊びの形成の中で発生したからである。

そして、遊戯人とはすなわち詩・芸術・裁判・企業経営など様々な遊戯を遊ぶ人たちである。

2. 解釈主義的組織文化論の人間モデルとしての Huizinga (1956) の遊戯人の限界

さて、以上に説明した Huizinga (1956) の遊戯人は「人間の創造性豊かな側面」に焦点を当て

¹ Huizinga (1956) は「遊戯は深いところで美的なものと繋がりをもっている」(Huizinga, 1956 : 10, 訳13)と述べており、Schiller の美的教育と遊戯の関連性についての主張に一致している。また、Caillois (1968) は、「日本版への序文」にて、Caillois (1968) は Schiller の予言者的直観と、Huizinga (1956) のみごとな分析の後を継ぐものであるとしていることから、Schiller と Huizinga (1956) の繋がりを読み取ることができる。

² 人間観としての Homo Sapiens は「考える人・知恵のある人・理性人」、Homo Faber は「作る人・創作人」の意味で、どちらも人間と動物とを区別する上で人間の特性に注目して、人間をモデル化したものである。

た解釈主義的組織文化論の前提となる人間観であろうか。

Huizinga (1956) の遊戯人を評価するにあたっては、Huizinga の遊戯に関する見方並びに彼の遊戯議論を更に精緻化した Caillois (1968) の遊戯に関する見方を論じることとなる。Huizinga (1956) は “Homo Ludens” という題にも関わらず、人間にではなく、専ら遊戯、そしてそこから形成された文化に焦点を当てているのである。よって、遊戯人を提唱しておきながら、遊戯人とはどのような存在であるかは、その文字通りの意味以外に言及していないのである。

Huizinga (1956) は、遊戯について五つの要素を挙げている。それは第 1 に自由な活動であり、強制されないこと。第 2 に遊び以外の活動と切り離されていること。第 3 に遊戯の中に完結し、その中で限定されること。第 4 に不確実性によって支えられていること。そして第 5 にそれ特有の規則を有していることである。また、Huizinga (1956) の遊戯理論の精緻化を図ろうとした Caillois (1968) も遊戯について六つの要素を挙げている。第 1 に自由な活動であること、第 2 に隔離された活動であること、第 3 に不確実であること、第 4 に非生産的活動であること、第 5 に規則ある活動であること、第 6 に虚構の活動であることである³ (Caillois, 1968 : 42-43, 訳40-41)。

こういった要素を挙げることで、遊戯人はこういった行動をする人間であると分析することができる。すなわち、遊戯人とは自由に活動し、隔離され限定された場において行為し、不確実の中に生き、遊戯内の特有の規則に則って行為する存在である。Huizinga (1956) において、遊戯を遊戯たらしめなくする行為を行なう者、すなわち、強制したり、規則を犯したり、無視したりするのは遊戯共同体の存続を脅かす存在であり、抹殺されなければならないとしている (Huizinga, 1956 : 18-19, 訳28-29)。

このように Huizinga (1956) の遊戯人を分析すると、この人間観は、解釈主義的組織文化論の論点を説明可能とする人間観ではないということが分かる。確かにこの遊戯人は、組織成員の活動をある程度説明可能とするであろう。たとえば、組織成員は不確実の中で、生きていかなければならない。また、遊戯内の規則に則るということは、それを学習する過程であり、文化化や社会化に関してもある程度は説明が可能であろう。しかし、やはりここでも人間の創造的な側面には焦点を当てていない。いわば、Huizinga (1956) の遊戯人は、人間とはあくまで既存の遊び・ルールに従って行動する存在としてしか描かれていないのである。また、如何にその遊びやルールを学ぶかといったことも言及されていない。その点、神人同形同性人は、言語を媒介して学習し、事物を同定する存在であるというところまで説明可能であり、Huizinga (1956) の遊戯人はそれすらも説明不可能な人間観と言える。また、人間は遊ぶ際に、遊戯の規則を作る存在でもあるにも関わらず、Huizinga (1956) は、人間のそういった側面は遊戯人の要素には含めていない。Huizinga (1956)

³ Caillois (1956) は遊戯の六特性のうち、第 5 と第 6 の特性は相容れぬものであるが、必ずどちらかの特性を持っているとしている (Caillois, 1968 : 43-44 訳41)

にとって遊戯の規則とは所与のものであって、あくまで遊戯人はその中で遊ぶ人に他ならないのである。

以上のことから、Huizinga (1956) の提唱する遊戯人は解釈主義的組織文化論の前提とする人間観とはなり得ないという結論が導き出される。それでは遊戯人が解釈主義的組織文化論の人間として用いられることに可能性はないのであろうか。

この時点で、遊戯人が解釈主義的組織文化論の前提とする人間観とはなり得ないと結論付けるのは早計である。上述したように、我々は経験的に遊びを知っている。我々は、Huizinga (1956) の遊戯人以上のことを遊戯において行為しているし、考えているはずである。具体的には、遊ぶ際にはルールを作り出す、その遊びの中で使う言葉を作り出す、さらには遊びそのものを作り出すことさえあるといったような事柄である。そのように考えると、Huizinga (1956) の遊戯人は、本人の人間の特性を端的にとらえた人間観であるという主張とは裏腹に、こういった人間あるいは遊戯の「あるがまま」の姿を映し出していないのである。そのように考えると、否定されたのは Huizinga (1956) の作りだした遊戯人であって、人間が遊戯の際に行っている諸事を捉え直せば、まだ解釈主義的組織文化論の前提となり得る可能性は残っていると考えられる。Huizinga (1956) は人間を遊ぶ存在とし、全ての文化は遊戯から作られるという命題の下、人間の主体的な文化創造の役割を認め遊戯人という概念を作り出している。そこで問題となるのは、それにも関わらず、なぜ遊戯人は人間を、ルールを学びその中だけで遊ぶだけの存在と捉えるに終わり、実際に人間が遊ぶ際に取る行動を無視した人間観となってしまったのかである。

本章で明らかになった二点の問題、すなわち第1に「なぜ Huizinga (1956) は、遊戯人について人間が遊ぶ際に実際に行なうことを一部分だけをモデル化することになったのか」そして第2に「解釈主義的組織文化論の前提となる人間観として遊戯人を捉え直すとすればどのようにすればよいか」の二点を明らかにするために、次章ではパラダイムとメタファーの関係について論じる。

Ⅲ. パラダイムとメタファーの関係

本章では、パラダイムとメタファーの関係について論じる。メタファーについての詳細は後述するが、メタファーとは未知のものを既知のものから理解しようとする方法である。人間観というのも一つの人間に対するメタファーである。すなわち、遊戯人とは、人間を「遊ぶもの」というメタファーで捉えたものと考えるのである。そして、メタファーの使用には、パラダイムが大いに関係している。メタファーの使用とパラダイムの関係について明らかにすることによって、Huizinga (1956) が、遊戯人についてなぜ人間が遊ぶ際に実際に行なうことを無視する結果となったのかを明らかにするとともに、如何に解釈主義的組織文化論が前提とする人間観として遊戯人を捉え直すかといったことも明らかにできるのである。

Nisbet (1969) は、メタファーについて、人知の歴史において最も古く、最も深く浸透しており、不可欠とすら言える知の方法であり、極めて単純に言えば、既知のものから未知のものへと向

かう方法であると述べている (Nisbet, 1969 : 4, 訳16)。人間は一般的に、未知のものを理解しようとする際に、既知のものを手掛かりにそれを行なうのである。「A とは B である」または「A とは B のようなものである」といった理解の仕方がメタファーの利用であり、この場合の B に相当するものがメタファーである。坂下 (2002) は、未知のものが極めて複雑であるために容易に理解しがたいものである場合、メタファーが人間の理解行為の中で果たす役割は非常に大きいと述べている (坂下, 2002 : 19)。

本来、解釈主義的組織文化論の論点として挙げた「組織文化は如何に組織成員によって生成されるか」といった言説の「生成」という言葉は既にメタファーとなっているのである。Nisbet (1969) によれば、我々は文明や社会の中に「生成」を見ることはできないと述べている。他にも、我々が文明や社会の中に見ることのできない、しかし、文明や社会を議論するうえで欠かすことのできないであろう、たとえば、「死滅」「退廃」「衰退」「病氣」「成長」「発展」「開花」などという言葉を挙げて、これらの言葉は悉く、有機体的世界との直接的な否定し得ない関係を有しているのであるが、社会的、文化的現象に用いられる場合には、それらの言葉は文字通りのものではなくメタファーとなっていると指摘している (Nisbet, 1969 : 3-4, 訳16)。

ここで重要なのは、第1に有機体的世界の説明に使用されるいくつかの表現・概念を、使用することへの警鐘を鳴らしているという点である。Turner (1981) によれば、本来社会的且つ文化的な体系を説明するためには用いられない表現・概念を手掛かりとして、社会的存在の重要な属性に対して関心を向けるとするのならば、他の属性に目が届かなくなる可能性があり、実際に他の属性を認知することが妨げられる。よって、社会的且つ文化的な体系を機械に例えるメタファーは、誤りを導き出すものになるであろうと指摘している (Turner, 1981 : 24, 訳18)。第2に、第1の警鐘から、選択するメタファーが適切なものであるか否か、またそれがどのような効果をもつかを考え、注意深く、根本的なメタファーを選び出す必要がある点である。Nisbet (1969) は、メタファーを二つの互いに離れた経験の領域を、一つの啓発的で図像的で包摂的なイメージに、効果的且つ瞬間的に融合させる独特の手段であると述べている。そのうえで、文法的形式のような何らかの規則ではなく、獲得された意味的変型の性質が、基本的なメタファーの識別基準であると述べている (Nisbet, 1969 : 4, 訳16-17)。

このように、使用に対して警鐘が鳴らされ、使用する際には、十分な注意が必要であるとされるメタファーであるが、それでもなおメタファーは、言語によってなされ、未知なるものを研究するために、科学においてなくてはならないものである。Nisbet (1969) はメタファーを、言語や詩、哲学、そして科学においてさえなくてはならないものであるとしている。また、Black (1962) も「おそらくあらゆる科学はメタファーに始まり、代数学で終わるに相違ない。またおそらくメタファーなしに代数はあり得なかったろう」(Black, 1962 : 242) と指摘している。

例えば、組織を研究する際にも、様々なメタファーが用いられてきた。伝統的には、組織は機械として、又は、有機体として捉えられてきた (Pondy & Mitroff, 1979; Smircich, 1983; Morgan,

1998；高橋，1998；坂下，2002)。また，そのように捉えることによって，組織の一部を論じることができるということは Boulding (1956) から導き出すことができる。また，Morgan (1998) によれば，それ以外にも，脳としての組織，文化としての組織，政治システムとしての組織，心理的監獄としての組織，流転と変化としての組織，支配としての組織など様々なメタファーで組織を捉えている⁴。

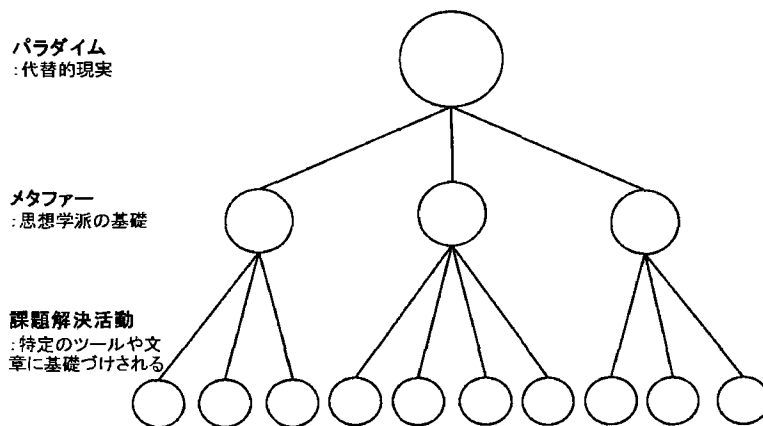
問題はこれらの研究者がいかにメタファーを設定したかである。このように組織論者は組織へのある特定のメタファーを選択することによって，組織について研究するのであるが，坂下 (2002) によると，この選択の際に，すでに一定の認識論的パラダイムを持っていたと考えられると述べている (坂下，2002：53)。明示的であれ暗示的であれ，ある現実への見方，すなわちパラダイムなしには，特定のメタファーの選択はできないからである。

Morgan (1980) はメタファーとパラダイムの関係を図表 1 のように整理している。

最も上位にある「パラダイム」は，現実的世界についての暗黙的あるいは明示的見方を示すメタ理論的，哲学的意味の概念である。

この現実的世界の見方に対して，ある種の世界観は異なる学派を内包しており，各々は共有している現実的世界の見方に異なるアプローチ・研究方法は有する。これが，「パラダイム」の下にある「メタファー」である。一般的に，一つのパラダイムの下には，複数のメタファーがあると考え

図表 1 パラダイム・メタファー・課題解決活動：社会科学における性質や組織を理解するための 3 つのコンセプト



出所：Morgan (1980：606)

⁴ Boulding (1956) における「システムの複雑性に関する階層理論」並びに，ここで挙げた Morgan (1980) の組織を認識するためのメタファーに関して，彼らは「image (イメージ)」という言葉を用いている。Nisbet (1969) によると，一般的にイメージはメタファー的であり，創造的想像はメタファーなしには不可能であると述べている。そのことから，彼らの「イメージ」とはここでは「メタファー」と同義であると考えられる。

られる。このメタファーは、パラダイムに依拠しているため、パラダイムが異なればメタファーは異なってくるのである。このメタファーは思想学派の基礎とすることもできる。

そして、そのメタファーの下にある層が「課題解決活動」である。特定の学派にアイデンティティを与えるメタファーの示唆を細部にわたって操作する多くの研究調査方法が明らかにされる。ある特定のメタファーで特徴づけられる学派が、ある特定のツールやテキストに基づいてパラダイムの「通常科学化」を行なうのである。

Morgan (1980) によれば、メタファーを使用することによって、研究対象のイメージが創出されるのである (Morgan, 1980 : 611)。重要なのは、依拠するパラダイムによって、選択されるメタファーが変わってくるということである。

寺本 (2012) における解釈主義的組織文化論における人間観の分析は、主に解釈主義的組織文化論の論点と経営学における既存の人間観との整合性を考察することでなされた。そこで解釈主義的組織文化論の人間観として、その論点から外れているとして否定された、経済人・社会人・自己実現人・複雑人・経営人・意味探求人、Morgan (1980) からすれば、本来パラダイムが異なるメタファーを用いることに無理があるということに他ならない。

他方で神人同形同性人においてパラダイムは一致している。言語の学習・使用を通して様々な物事を同定する存在として人間を描き出しており、解釈主義的組織文化論の論点である「いかに文化は形成されるか」といった論点を、部分的にしか説明することができず、その論点の全体を十分に説明できるモデルではないと結論付けられている。その上で、人間の創造的側面を十分に描き出した人間観が解釈主義的組織文化論の前提となる人間観であると指摘されている。

すなわち、Huizinga (1956) の遊戯人に関しても同じことが言えるのである。すなわち、Huizinga (1956) の遊戯人はなぜ人間が実際に遊ぶ際に行なう事柄をいくつか欠く形でモデル化されたのかといった問題、そして、如何に解釈主義的組織文化論が前提とする人間観として遊戯人を捉え直すかといった問題は、双方ともに、メタファーに関する問題であって、これを解決するためには、それらのメタファーの立脚するパラダイムについて考察しなければならないのである。そこで、次章において、解釈主義的組織文化論がどのようなパラダイムなのかを明らかにすることによって、以上の二点の問題を検討する。

Ⅳ．解釈主義的組織文化論の前提となる人間観としての遊戯人の可能性

本章では、解釈主義的組織文化論の前提となる人間観としての遊戯人の可能性について論じる。そのために、第1に解釈主義的組織文化論がもつ世界観、とりわけ組織観・文化観・人間観について機能主義的組織文化論の限界と組織化という組織観を論じることで明らかにする。これは前章で論じた、メタファーを探し出す前提となるパラダイムを明らかにすることに繋がる。第2に、Huizinga (1956) の遊戯人がなぜ人間の実際の遊戯を反映しないモデルとなってしまったかを検証し、解釈主義的組織文化論の前提となる人間観としての遊戯人の可能性について検証する。

1. 機能主義的組織文化論の限界と組織化という組織観

①機能主義的組織文化論の限界

「解釈主義」や「解釈主義的」という言葉が用いられるとき、暗黙的に「機能主義」または「機能主義的」という言葉が前提とされており、その限界を乗り越えることを意味している。

Burrell & Morgan (1979) によると、解釈パラダイムは世界をあるがままに理解し、社会的世界の基本的性質を主観的経験のレベルで理解しようとする関心によって知られる。行為に対する観察者ではなく参加者の準拠枠の範囲内で、個人的意識や主観性の領域における説明を探索しようとするのである。社会科学のアプローチという点で、唯名論者、反実証主義者、主意主義者、個性記述的な傾向を持つ。このパラダイムからは、社会的世界はそれに関連する諸個人によって、作り上げられ認識される創発的社会過程であると見なされるのである。社会的現実が個人の外側に認識されたとすれば、その諸仮定と間主観的に共有された意味のネットワークに他ならないと考えられるのである。このパラダイムに属する研究者は、しばしば人間の意識と主観性を深く掘り下げ、社会的生活の基底にある基本的な意味を探索しようとするのである。この場合、人間事象の世界は凝集的であり、秩序づけられており、統合されているという仮定によって、彼らの主観的に作り上げられた社会を、進行中の過程という点から「あるがままに」理解するということを強く志向すると共に、その観点は裏付けられる。(Burrell & Morgan, 1979 : 28-32, 訳35-39)

しかし、元来、組織は機能主義のパラダイムから捉えられてきた。機能主義パラダイムは、社会科学のアプローチという点で、実在論者、実証主義者、決定論者、法則定立的な傾向を持っている。この観点からは、組織とは、客観的な実在物であり、組織成員とは独立に存在すると共に、何らかの機能をもっているために存在するものであると見なされる。その分析では、実証的でないにより普遍的な法則が求められる。この観点は本質的に自然科学を支配している伝統的アプローチに基礎を持っているのである (Burrell & Morgan, 1979 : 5, 訳 8)。高橋 (1998) によると、科学的管理法以来、組織現象を説明することのできる規則性の探求が、「経験主義的」および「論理実証主義的」な方法を取り入れることによって行われてきており、それが研究の主題であったと述べている。更に、「批判的合理主義」と称される反証主義も、組織論を含む社会科学の学問分野に大きな影響を与えたが、これらは科学定立のための実証に相違はあるものの、基本的には客観主義であり、法則定立的であると述べている (高橋, 1998 : 54-55)。

こういった伝統的ともいえる組織論のパラダイムの限界が Silverman (1970) によって明らかにされている。Silverman (1970) によると、その限界は以下の7点に要約される。

1. 社会科学と自然科学とでは対象に関する全く異なった秩序を扱っている。厳密性と懐疑的態度の原則は双方にあてはまるのであるが、これらの展望が同じであることを期待すべきではない。
2. 社会学は、行動を観察することよりはむしろ行為を理解することに関心を持っている。行

為は、社会的現実を定義づける。

3. 意味は、社会によって与えられる。共有された志向性は、制度化されるようになり、社会的事実として後の世代の人たちによって経験される。
4. 社会が人間を規定すると同時に、人間もまた社会を定義する。意味についての特定の配置は、日常の行為における継続的な再確認によってのみ維持される。
5. 相互作用に通じて人間も社会的意味を修正し、変化させ、変換させる。
6. こういうわけで人間の行為の説明を行うためには、関係者たちが自分たちの行為に付与する意味を考慮に入れなければならないことになる。どのような方法で日常生活が社会的に構成され、かつ現実やルーティンとして知覚されるのかということが社会学的分析の重要な関心事となる。
7. 実証主義の説明では、行為が外的でしかも拘束的な社会的諸力ないし非社会的諸力によって決定されると主張するのであるが、このような説明は受け入れがたい。

(Silverman, 1970 : 126-127)

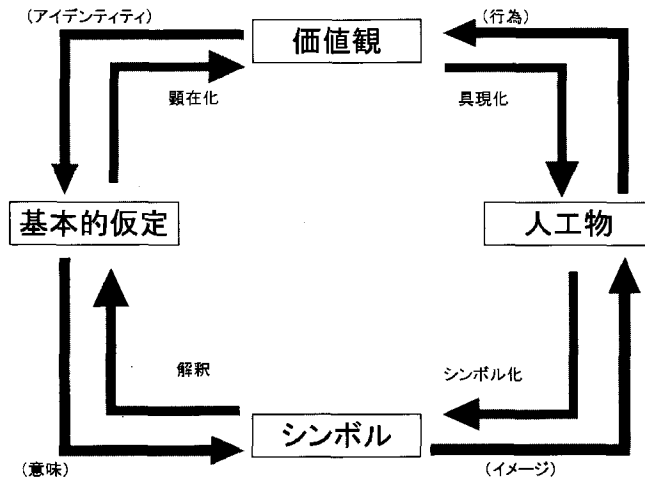
Silverman (1970) はこのように機能主義の限界を示しつつ、行為の準拠枠理論を提唱するのであるが、このような命題を展開するにあたって、ドイツ観念論からの影響を色濃く受けている (Burrell & Morgan, 1979 : 197, 訳240)。

このようなことから、解釈主義的研究は機能主義の限界を補完するかたちで行われる。Burrell & Morgan (1979) によれば、解釈パラダイムの前提は、概念的な意味以外に組織が何らかの形で存在するのだろうかということを疑うのであり、それゆえに組織の研究に対するその意義は最も根本的なものであると述べている。さらに続けて、それは機能主義者の社会学全体に対するアプローチを支えている存在論的諸仮定の妥当性に対する挑戦であると述べている (Burrell & Morgan, 1979 : 32, 訳39)。このような機能主義的組織論に対する批判に対して、文化論や社会学、文化人類学の影響を受けた組織シンボリズムなどに代表されるような、解釈的な研究アプローチが展開されるようになったのである (Pondy et al., 1983 ; 高橋, 1998 ; 坂下, 2002)。

②動態としての組織・組織文化

以上のように、解釈パラダイムからは、「組織とは組織メンバーの現実によって構成され、その組織の現実が解釈されるのであり、主観的に組織は判断されるのである」(高橋, 1998 : 61)。上述のとおり、解釈パラダイムは人間事象の世界は凝集的であり、秩序づけられており、統合されていると見なしており、彼らの主観的に作り上げられた社会を、進行中の過程という点から「あるがままに」理解するということを強く志向するのである。それを組織論に援用すれば、組織成員によって主観的に作り上げられた組織を、進行中の過程という点から「あるがままに」理解するということを志向するのである。

図表2 文化のダイナミックモデル



出所：Hatch (1993: 660; 2000: 250), Hatch & Cunliffe (2006: 210)

組織をそのように、進行中の過程であると見なし、「組織化」の概念を打ち出したのが、Weick (1979, 1995) である。Weick (1979) によると、組織を理解しようとするなら、名詞を根絶するか、利用を控え、動詞や動名詞を使用するようになれば、過程というものにもっと注意が払われると述べている (Weick, 1979: 44, 訳58)。また、「『組織が行為する』というとき、“組織”という1つの名詞があるので、それに対する何らかの実在—すなわち、独立した固有で不変なそして他の物と主語-述語の関係になりうる物—を想定してしまう。われわれが避けたいのは、組織をこのように独立した力とか機関として扱うことである」(Weick, 1979: 34, 訳45)とも述べている。これが、彼が Organization (組織) という言葉を使わず、Organizing (組織化) という動名詞を使う所以である。稲垣 (2002) によれば、組織という名詞を使うことは「静止したスナップショットを組織の重要なリアリティだと誤解する」(Weick, 1979: 43, 訳56) ことだという Weick の言葉を引用したうえで、「組織現象という流れのある時点で切り取られた一断面に見てとれる固定的な関係性としての『構造』から、流れあるいは動きとしての組織現象と捉えるための『過程』へと移行することを示している」と述べている (稲垣, 2002: 185)。ここで重要なのは、機能主義的なパラダイムからは組織は生態的な客観的実在物と見なされるのに対して、ここでは組織は動態的な社会的構成物と捉えられる点である。

組織文化研究については、Schein (1985) や Hofstede (1991) が組織文化の要素の研究を行なったのに対して、Hatch (1993, 2000), Hatch & Cunliffe (2006) では、特に Schein (1985) が組織文化の要素として割り出した「人工物」「価値観」「基本的仮定」にさらに「シンボル」という要素を付け加え、それらを循環させた、ダイナミックな視点から組織文化を捉えようとしている。

この Hatch の提唱する図が、Schein (1985) における組織文化の三要素の図、又は Hofstede (1991) における文化の玉ねぎモデルと決定的に異なるのは、要素間の動きに注目させている点で

ある。ここでは、組織文化の動態的な特徴に焦点を当てているのである。

以上のように、解釈主義的組織文化論は、組織を文化メタファーで捉えるというところからわかるように、組織と組織文化をある程度において同一視している。すなわち、組織は「文化のようなもの」であり、組織文化として概念化されるのである。ここでは、組織とは組織化し続ける過程、つまり動態的で且つ社会的な構成物であり、文化もまた形成され続ける過程と見なすことが重要である。そして、これが解釈主義的組織文化論のパラダイムであるといえるのである。

2. 解釈主義的組織文化論の前提とする人間観としての遊戯人の可能性

さて、このように見ていくと、Huizinga (1956) の遊戯人は、解釈主義的組織文化論とパラダイムを異にしているために、解釈主義的組織文化論の前提とする人間観となり得ないということになる。Caillois (1968) は Huizinga (1956) の研究は、「遊びの研究ではなく、文化の分野における遊びの精神の一もっと正確に言えば、遊びの一種類である規則のある競争の遊びを支配する精神の一創造性の探求なのである」と述べている (Caillois, 1968 : 32, 訳30-31)。Huizinga (1956) にとって、文化とは遊戯の一形態であって、結局のところ、遊戯の文化創造の機能に対する注目から、遊戯人を作り上げているのである。つまり、ここでは遊戯とは客観的実在物なのである。したがって、機能主義的組織文化論において、Huizinga (1956) の遊戯人は援用可能かもしれない。実証学にもとづく遊戯論は、遊びの検証そのものを、本来そのような実証的認識にとって唯一の客観の対象たる、現実の自然や社会、文化のコンテキストに還元してしまわずにはおかぬ (西村, 1989 : 17)。ここでは、遊戯は文化形成の機能として、存在するのであって、その遊戯の中にある価値 (遊戯共同体の中にある価値観) や、遊戯の目的が如何に作られるかといった問題に焦点が当てられないのである。

以上のことから、Huizinga (1956) の提唱する遊戯人は結局のところ、機能主義に則ったモデルとなっている。それによって遊戯人は Huizinga (1956) の主張したような人間の特性を端的にあらわしたモデルからかけ離れてしまったのである。結局、解釈主義的組織文化論の人間観としては適さないという結論が導き出されるのである。そして、遊戯人を解釈主義的組織文化論のパラダイムで捉え直すことが可能であるのならば、解釈主義的組織文化論の前提となる人間観となるということである。

上述したように、我々は経験的に遊びを知っている。そして、我々は、Huizinga (1956) の遊戯人以上のことを遊戯において行為しているし、考えているはずである。Huizinga (1956) の遊戯人は解釈主義的組織文化論の人間観として適さないが、遊戯というものの認識を変えて、遊戯人について解釈主義的なパラダイムから再考すれば、解釈主義的組織文化論の前提とする人間観となり得る可能性は十分にある。たとえば、西村 (1989) は遊びの研究は類型化やその機能による分析ではなく、「当の遊び手に取って、遊びとは何か」を解明することであると述べている。遊戯とは、人が生活するなかで取り得る一つの独特の在り方、つまり、人間の最も基本的な存在様態の一

つ、他者や世界に対する基本関係の一つとして位置づけることもできる（西村，1989：19）。すなわち、人間、遊戯をあるがままに捉えることが重要なのである。このように、人間あるいは遊戯を文化形成の機能の一つであるとする見方から、人間そして遊戯をあるがままの形で捉える見方へと移行することによって、遊戯人は解釈主義的なパラダイムの中で議論することができるようになるのである。すなわち、ここでは遊戯とは文化創出の機能ではなく、遊戯が一つの文化であり、社会的構成物であると捉えるのである。

解釈主義的組織文化論では、組織も組織文化も社会的構成物であるとみなす。組織文化とは組織の下位システムとしての価値システムとは見なさず、組織文化とは組織そのものであると見なす。ここで、遊戯を文化と見なした場合、組織を遊戯の体系と見なすこともできる。その場合、組織成員は、組織という遊戯の体系をなす「遊戯人」と見なすこともできるのである。

V. 結びに代えて―本稿の結論と今後の展開―

本稿では、解釈主義的組織文化論における人間観として、特に遊戯人について分析を行なった。この分析をするにあたり、第1に Huizinga（1956）の遊戯人とは如何なるモデルであるかを概観し、それが解釈主義的組織文化論の「組織成員が如何に組織文化を形成するのか」といった論点を明らかにすることが可能かを分析した。そこで Huizinga（1956）の遊戯人は、あくまで「既存の遊びを学び、その中から出ることなく遊ぶ存在」であり、人間の「創造的な側面」には焦点を当てていないと分析された。すなわち、Huizinga（1956）は人間の、あるいは遊戯のあるがままの姿をモデル化して遊戯人をモデル化したのではないのである。そこで、Huizinga（1956）の遊戯人とは違う、人間・遊戯を「あるがまま」の形で捉え直した遊戯人は可能であるかを模索するために、第2にパラダイムとメタファーの関係について述べた。メタファーは未知なるものを既知のものから知るための方法として、重要である。人間観も一つの人間に対するメタファーである。そして、そのメタファーはパラダイムと密接に関わっており、メタファーを設定する際にはパラダイムが重要であることがわかった。第3に、解釈主義的組織文化論の前提とする人間観としての遊戯人の可能性について分析した。そのためにまず、解釈主義的組織文化論のパラダイムは如何なるものであるかを、機能主義との比較から明らかにした。そこで、Huizinga（1956）の遊戯人は結局のところ、文化・遊戯・そして人間をあくまで機能として捉えていたに過ぎないために、解釈主義的組織文化論の前提とする人間観とはなり得ないということがわかった。他方で、遊戯を「あるがまま」に捉え、一つの社会的構成物として捉える研究があることが分かった。これは文化を社会的構成物と捉える解釈主義的組織文化論のパラダイムに一致し、また Huizinga（1956）が見落としていた人間の創造性にも焦点を当てた研究になりうるため、この立場からの遊戯人は解釈主義的組織文化論の前提とする人間観となる可能性があると結論付けた。そのとき、組織は一つの遊びの体系と見なされる。

本稿の限界として、第1に、解釈主義のパラダイムから「遊戯」が如何に捉えられるか、機能

的存在ではない遊戯とは何かということが分からない以上、解釈主義的組織文化論における人間観として遊戯人がその前提となる可能性があるという議論をしたにすぎない。機能的存在でない遊戯とは如何に捉えられるかということは、今後の課題として挙げられる。またそれらが明らかになると、組織を一つの遊戯の体系と考えることでどのようなインプリケーションが考えられるのかということも問題となってくるであろう。第2に、組織を遊びの体系と捉えた場合、どのように研究するかといった研究方法が明らかでない。如何に研究するかといった検討も今後必要である。

以上が、本稿の結論・限界、そして今後の展望である。

【参考文献】

- Black, M. (1962) *Models and Metaphors: Studies in Language and Philosophy*, Ithaca: Cornell University Press.
- Boulding, K. E. (1956) General Systems Theory: The Skeleton of Science, *Management Science*, 2(3): 197-208.
- Burrell, G., and G. Morgan (1979) *Sociological Paradigm and Organizational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*, London: Heinemann. (鎌田伸一・金井一頼・野中郁次郎訳『組織理論のパラダイム—機能主義的分析枠組—』千倉書房, 1986年).
- Caillois, R. (1967) *Les jeux et les hommes: le masque et le vertige (Édition revue et augmentée)*, Paris: Gallimard. (多田道太郎・塚崎幹夫訳『遊びと人間』講談社学術文庫, 1990年).
- Geertz, C. (1973) *The Interpretation of Cultures: Selected Essays*, New York: Basic Books. (吉田禎吾・柳川啓一・中牧弘允・板橋作美訳『文化の解釈学Ⅰ』岩波現代選書, 1987年).
- Hatch, M. J. (1993) The Dynamics of Organizational Culture, *Academy of Management Review*, 18(4): 657-693.
- Hatch, M. J. (2000) The Cultural Dynamics of Organizing and Change, In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Widerom, and M. F. Peterson (eds.) *Handbook of Organizational Culture & Climate*, Thousand Oaks: Sage Publications: 245-260.
- Hatch, M. J., and A. L. Cunliffe (2006) *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives (Second Edition)*, Oxford University Press.
- Hofstede, G. (1991) *Culture and Organizations: Software of the mind*, McGraw-Hill International (UK) Limited. (岩井紀子・岩井八郎訳『多文化世界—違いを学び共存への道を探る—』有斐閣, 1995年).
- Huizinga, J. (1956) *Homo Ludens: vom Ursprung der Kultur im Spiel*, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt. (高橋英夫訳『ホモ・ルーデンス—人間文化と遊戯—』中央公論社, 1963年).
- 稲垣保弘 (2002) 『組織の解釈学』白桃書房.
- Morgan, G. (1980) Paradigms, Metaphor, and Puzzle Solving in Organization Theory. *Administrative Science Quarterly*, 25(4): 605-622.
- Morgan, G. (1986) *Images of Organization*, Beverly Hills, CA: Sage.
- Nisbet, R. A. (1969) *Social Change and Historic Aspects of the Western Theory of Development*, London: Oxford University Press. (堅田剛訳『歴史とメタファー』1987年, 紀伊國屋書店).
- 西村清和 (1989) 『遊びの現象学』勁草書房.
- Pondy, L. R., and I. I. Mitroff (1979) Beyond Open System Models of Organization, B. M. Staw (ed.), *Research in Organizational Behavior*, 1: 3-39. Greenwich, CT: JAI Press.
- Pondy, L. R., P. J. Frost, G. Morgan, and T. C. Dandridge (eds.) *Organizational Symbolism* (Monographs in Organizational Behavior and Industrial Relation), Greenwich, CT: JAI Press.
- 坂下昭宣 (2002) 『組織シンボリズム論—論点と方法—』白桃書房.
- Schein, E. H. (1985) *Organizational Culture and Leadership, A Dynamic View*, San Francisco, CA: Jossey-Bass. (清水紀彦・浜田幸雄訳『組織文化とリーダーシップ』ダイヤモンド社, 1989年).
- Schiller, F. V. (1950) *Ueber die ästhetische Erziehung des Menschen in einer Reihe von Briefen*, Tokyo: San-

- syusha. (小栗孝則訳『人間の美的教育について』法政大学出版局, 2003年).
- Silverman, D. (1970) *The Theory of Organisations*, London: Heinemann.
- Smircich, L. (1983) Concept of Culture and Organizational Analysis, *Administrative Science Quarterly*, 28(3): 339-358.
- 高橋正泰 (1998)『組織シンボリズムーメタファーの組織論ー』同文館.
- 寺本直城 (2012)「解釈主義的組織文化論における人間観の考察ー経営学における既存の人間観の分析を中心にー」,『経営学研究論集』(明治大学大学院経営学研究科) 37 : 155-172.
- Turner, V. (1974) *Dramas, Field, and Metaphors: Symbolic Action in Human Society*, Ithaca: Cornell University Press. (梶原景昭訳『象徴と社会』紀伊國屋書店, 1986年).
- Weick, K. E. (1979) *The Social Psychology of Organizing (Second Edition)*, Reading, MA: Addison-Wesley. (遠田雄志訳『組織化の社会心理学』文眞堂, 1997年).
- Weick, K. E. (1995) *Sensemaking in Organizations*, Thousand Oaks: Sage, (遠田雄志・西本直人訳『センスメイキング イン オーガニゼーションズ』文眞堂, 2001年).